

A magyarországi nonprofit szektorban dolgozók motivációjára káros hatások értékelésének elemzése többváltozós statisztikai módszerekkel

Kovács Máté

PhD hallgató (komoaek.pte)

Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar Gazdálkodástani Doktori Iskola

mate.kovacs.hun@gmail.com

Absztrakt. *E dolgozat keretei között – korábbi kutatási eredményeimre támaszkodva – a magyarországi nonprofit szektorban dolgozó egyének motivációjára károsan ható elemek veszélyességének megítélése és a szektorban dolgozók néhány jellemzője közti kapcsolatokat vizsgálom. Célom egy olyan eszköztár vázlatos tesztelése, amely segítségével klaszterizálás valósítható meg a honi nonprofit szektoron belül a szervezetek és szervezeti tagok jellemzőire támaszkodva – hogy ezzel a jövőben szervezeti klaszterekre szabott elemzések és akciótervek váljanak megalkothatóvá és alkalmazhatóvá gyakorlati szinten a nonprofit szervezeti dolgozók motivációjának optimalizálása érdekében.*

Kulcsszavak: nonprofit, motiváció, faktoranalízis, korrelációanalízis, klaszterképzés

I. Bevezetés – a kutatás bemutatása, a dolgozat célja

Jelen dolgozat adathalmazát saját kutatás szolgáltatja. [KOVÁCS, 2011a; KOVÁCS 2011b] A kutatás során arra tettem kísérletet, hogy a magyarországi nonprofit szektor dolgozói motivációs jellemzőit feltérképezsem, továbbá realizáljam a nonprofit dolgozók motivációjára káros hatásokat és az ezek negligálására vagy kivédésére alkalmas módszereket. A vizsgálódás eddig két évet ölelt fel, és temporális szempontból négy szakaszra osztható.

1. szakasz: 2009 utolsó negyedétől 2011 második negyedévéig tartott. Elvégzett feladatok:

- A vonatkozó szakirodalom tanulmányozása, feldolgozása.
- A honi nonprofit szektorban realizálható, motivációs zavart okozó hatások, illetve ezek negligálására kivédésére alkalmas módszerek összegyűjtése, rendszerezése.
Kutatási módszerek: saját tapasztalatok, megfigyelés, mélyinterjú jellegű beszélgetések.
- A részeredmények *flyamos kritikai környezet*be helyezése téma specifikus (nonprofit) közegben való ismertetéssel és vitára bocsájtással, a Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kara téma specifikus oktatóinak bevonásával, továbbá a XXX. Országos Tudományos Diákköri Konferencián történt megversenyeztetéssel.

2. szakasz: 2011 harmadik negyedében zajlott. Elvégzett feladatok:

- A kritikák, vélemények alapján a szakirodalmi háttér módosítása, bővítése, aktualizálása.
- A kutatáshoz kapcsolódó kérdőív összeállítása. A kérdőívezés országos méretekben zajlott le és az alábbi célrendszert hivatott kielégíteni:

- Az általam korábban realizált *empirikus kutatási eredmények igazságtartalmának tesztelése*, továbbá az indukció, az előzőleg realizált eredmények országos kiterjeszhetőségének vizsgálata a kérdőívet kitöltők teljes mintájából kiindulva.
- További, általam korábban nem realizált, motivációt gátló hatások és védekezési javaslatok gyűjtése.
- A gátló hatások és a védekezési javaslatok összevetése, egymáshoz képest történő *súlyozása*.

3. szakasz: 2011 negyedik negyedében zajlott. Feladatok voltak:

- A kérdőívek eljuttatása a célcsoportokhoz, a kérdőívezés lefolytatása A kérdőív több mint 10.000 elektronikus címre érkezett meg, ennek ellenére *a visszaérkezett válaszok, és így a feldolgozott alapsokaság száma: n=85*. Ezzel a teljes mintával dolgozom ehelyütt is.
- A kérdőívezés lezárása után elvégeztem kérdőívek elemzését, az előzőleg felállított hipotézis vizsgálatát, továbbá megfogalmaztam az eredményeket, következtetéseket, amelyek a magyarországi nonprofit szektor általános jellemzésére épültek.

4. szakasz: A kutatás jövőbeni irányai.

- Az általános vizsgálódáson túl *klaszterképzés a kitöltő szervezetek általános jellemzői alapján* (korösszetétel, nemi összetétel, jogi forma, profil, földrajzi elhelyezkedés) és a gátló hatások, illetve védekezési javaslatok klaszterek szintjén történő elemzése. Ide tartozik a különböző, *sejthető korrelációk statisztikai módszerekkel történő kimutatása és értelmezése*. Így akár specializáltan egy-egy szervezetnek, vagy azonos jellemzőkkel bíró szervezetek csoportjának is megfelelő analízist és optimalizációs javaslatokat lehet majd tenni a dolgozóik motivációját illetőleg.

Jelen dolgozatban a 4. kutatási szakasz egyes feladatait végzem el. Nem használom fel a teljes kutatási adathalmazt, mindössze a következő adatokat:

- A kérdőívet kitöltők nemi, korosztályt érintő és képzettségi adatait, illetve a kitöltőkhöz tartozó szervezetek tevékenységi területére vonatkozó adatokat.
- A realizált, nonprofit dolgozói motivációra káros hatások súlyozott adattábláját. A súlyozást a kérdőívet kitöltők végezték el, ezzel igazolva azok igazságtartalmát és megjelölve szubjektív értékítéletük szerinti veszélyességi súlyát.

A dolgozatban az *SPSS* programban alkalmazható faktoranalízissel és korrelációanalízissel vizsgálom az adatok közti összefüggéseket, együttmozgásokat. [CSÉBFALVI, 2011; SAJTOS-MITEV, 2007]. Az összefüggések és együttmozgások egészen konkrét elemzéséhez segítségül hívom továbbá az *Excel* programban használható alapfüggvényeket (egyszerű számtani átlag), és *Geert Hofstede* világszintű nemzeti kultúra kutatása alapvetésében megfogalmazott, munkám szempontjából releváns maskulin és feminin emberi tulajdonságokat, értékeket [HOFSTEDE, 1980] – azokat szakmai körökben általánosan elfogadottnak tekintve.

A teljes dolgozatban n=85 elemű mintával dolgozom, amely a reprezentativitás szempontjából kérdéseket vet fel – de az adathalmazról szóló korábbi általános elemzéseim során kimutattam, hogy a minta eloszlása szinte minden jellemző tekintetében illeszkedik a honi nonprofit struktúrához, amely viszont a reprezentativitás szempontjából pozitívum.

II. Faktoranalízis

A jelen dolgozathoz tartozó első elemzési szakaszban azt vizsgálom, hogy a nonprofit motivációt gátló tényezők némelyike kezelhető -e együtt, közös csoportba foglalható -e. Az adatsorokban hiányosság nem tapasztalható, mindegyik kitöltő választ adott mindegyik kérdésre, így az adatok korrekciójára nincs szükség. *Az analízis során csak a negatív hatásokból kialakítható új faktorteret kérdezem le*, ebben az elemzésben nem vesznek részt a kitöltők jellemzőit bemutató adatok. Az 1. táblázat a faktorképzés jellemzőit mutatja be.

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumul. %	Total	% of Variance	Cumul.%	Total	% of Variance	Cumul. %
	1	4,523	32,310	32,310	4,523	32,310	32,310	2,308	16,487
2	1,843	13,168	45,478	1,843	13,168	45,478	2,140	15,286	31,772
3	1,569	11,204	56,682	1,569	11,204	56,682	2,018	14,412	46,185
4	1,218	8,698	65,379	1,218	8,698	65,379	1,950	13,931	60,116
5	,949	6,776	72,155	,949	6,776	72,155	1,686	12,039	72,155
6	,818	5,845	78,000						
7	,760	5,429	83,429						
8	,542	3,874	87,303						
9	,497	3,551	90,854						
10	,475	3,390	94,244						
11	,297	2,121	96,365						
12	,202	1,444	97,809						
13	,172	1,231	99,040						
14	,134	,960	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

1. táblázat: A faktorképzés jellemzői

Forrás: saját szerkesztés [2011]

A faktortér kialakítását bemutató táblázatból kitűnik, hogy általános érzékenységi beállítások mellett mindössze négy faktor képződött volna. Ám így a 65%-os magyarázóérték kevésnek bizonyulna. Következésképp bővítettem a faktorteret egy ötödik faktoralal is, hiszen értéke csak minimálisan marad el az általános érzékenységi határtól, de a magyarázóértéket több mint 72%-ra emeli, amely már közepesen erősnek mondható.

A továbbiakban megvizsgálom, hogy a faktortér kialakított öt faktora egyenként melyik adatsorokkal áll összefüggésben az eredeti adathalmazból, mennyiben magyarázza azokat. Ezt a vizsgálatot a 2. táblázat szemlélteti.

	Component				
	1	2	3	4	5
beosztott_vált	,092	,739	-,268	,331	,136
középvez_vált	,197	,892	,065	-,015	,214
vezető_vált	-,020	,736	,433	-,009	,022
komm_belső	,072	,369	,133	,319	,765
komm_külső	,091	,077	,200	,117	,914
feladat	,035	,033	-,005	,759	,252
team	,221	,160	,435	,590	-,120
misszió	,020	,147	,646	,285	,137
szerv_struk	,147	-,164	,637	,358	,186
pénzmotiv	,217	,065	,686	-,083	,095
körny_elism	,121	,097	,353	,597	,184
túlbürokr	,709	,102	-,032	,476	,142
pályázat_lobbi	,913	,104	,131	,040	,079
pol_függés	,882	,064	,262	,031	,001

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

2. táblázat: A faktorok összetétele

Forrás: saját szerkesztés [2011]

A faktorok összetételének vizsgálatakor látható, hogy a legtöbb esetben könnyű dolgom van a tekintetben, hogy meghatározzam az adott faktor magyarázókéességének hatáskörét, „elnevezem” azt.

Az 1. faktor egyértelműen a jogi-politikai környezet irányából jövő negatív hatásokat foglalja magában. Erre a hatásokra három kérdésben utaltam a kérdőívben, ezek voltak: A nonprofit szervezetek jogi szabályozások miatti túlbürokratizált működése; A honi nonprofit pályázati rendszer erős lobbijellege; A honi nonprofit szektor erős gyakorlati függése a politikai környezettől. E motivációra negatív hatások valóban egy vezérfonal köré csoportosulnak.

A 2. faktor az egymásra ható dolgozói jellemzőket foglalja magában. Mondhatom, hogy ez az *interakciós faktor*. Látható, hogy e faktorban kiugró értékkel szerepel a dolgozó, a középvezető, illetve a vezető értékrendjének negatív változása, mint a többi szervezeti tag motivációjára káros hatások. És negyedik elemként nem túl dominánsan – mondhatni, a

háttérben – megjelenik a belső kommunikáció, mint a szervezetben ténykedő egyének közötti összekötőkapocs, amely csatornán keresztül hatni tudnak egymásra.

A 3. faktor a nonprofit szervezet működési jellemzőire, kereteire utaló elemeket foglalja magában – bár kétségkívül nem túl szignifikánsan. Első sorban a pénz motivátorok hiánya, a szervezeti struktúra merevsége, elavultsága és a szervezeti misszió és célrendszer kérdésköre jelenik meg. Az első két elem triviális, nem szorul magyarázatra. A harmadik tényező tekintetében megjegyezném, hogy a gyakorlatban, főként civil szervezetek esetén tapasztalható, hogy a fennkölt misszió mögött pontatlanul meghatározott célrendszer található – s így, mint általánosan előforduló működési jellemző, valóban e faktorban van a helye. A háttérben, nagyon árnyalt módon megjelenik még a szervezet belüli munkacsoportképzés problematikája és a vezetőtől való függés. A jelölt mértékben ezek is a szervezeti jellemzők közé tartoznak – gondoljunk csak a csoportban való munka, mint általános civil igény, illetve a vezető erős karizmával való felruházása, mint civil gyakorlat jelenségeire.

Míg a 2. faktor az egymásra ható dolgozói jellemzőket foglalta magában, addig a 4. faktor a visszaható dolgozói jellemzőkből épül fel. Fogalmazhatok úgy is, hogy *ez a mentálhigiénés faktor*. Dominánsan megjelenik benne a feladat kiosztás problematikája, s ezt szorosan követi a csoportalakítás és a környezet elismerésének problémaköre. S valóban, a megfelelő mentálhigiénés állapot, a dolgozó belső egyensúlya attól függ, hogy a következő kérdésekre mennyire tud pozitív válaszokat adni: Szeretem azt csinálni, amit csinálok? Szeretem azokkal végezni, akikkel végzem? Mások is érzik a munkám hasznosságát?

Az 5. faktor egyértelműen a *kommunikációs faktor*. Ebben a faktorban dominánsan a külső és belső kommunikációra visszavezethető, motivációra káros hatások jelennek meg, tehát a szervezet kommunikációs rendszerének disszonanciáit foglalja magában.

A faktortér rövid elemzése után legalább három következtetés levonható:

Egyrészt sikerült meghatározni az öt faktor értelmezési tartományát. Ezek: a jogi-politikai környezettől származó motivációt romboló hatások (1); a dolgozók interakcióiból származó esetleges negatív hatások (2); a nonprofit szervezeti működés sajátosságaiból fakadó negatív hatások (3); a mentálhigiéné köré csoportosuló negatív hatások (4); a szervezeti kommunikációs rendszerből származó negatív hatások (5). A sikeres faktorértelmezésből kifolyólag kijelenthetem, hogy megfelelő a kialakított faktorok száma.

Másrészt a faktorok közötti határvonalak, illetve a faktortér magyarázóereje az eredeti minta perspektívájából enyhébben szignifikáns, mint tiszta kvantitatív adathalmaz esetén. Ez a jelenség várható volt, hiszen egyfelől kvalitatív jellemzőkről van szó – még ha számszerűsítve kerültek megjelenítésre, másfelől nem lehet eltekinteni a teljes jutás humánorientáltságától sem, amely kizárja a karcos és teljes mértékben objektív vizsgáldást.

Harmadrészt a faktorok eredeti adathalmazba való visszahelyezésével a kutatás egy későbbi szakaszában vizsgálhatók lehetnek, hogy *melyik faktor melyik jellemzőkkel bíró kitöltői körhöz állhat közelebb*. Itt már bevonható akár a hofstede-i maszkulin-feminin tulajdonságok értelmezése is, melyek alapján behatárolható, hogy mely faktorok bírnak feminin és melyek maszkulin jellemzőkkel. Erre a kutatási ágra most nem térek ki, helyette az eredeti kutatási térben vizsgálom, hogy a motivációra negatív hatások súlyozása tekintetében mely kitöltői jellemzők játszanak szerepet.

III. Korrelációvizsgálatok

A továbbiakban a mintán végzett korreláció vizsgálatokat mutatom be. Azokat az összefüggéseket citálom, amelyek esetében egyértelműen kimutatható, hogy az adott negatív hatás veszélyességének súlyozására hatással volt a kérdőívet kitöltő neme, képzettsége, életkora, vagy a hozzá köthető szervezet földrajzi tevékenységi területe.

III./1. A kitöltő neme és a politikai függés veszélyességének súlyozása közti összefüggés

Előzetes feltevésem, hogy a pályázati rendszer visszásságaira visszavezethető politikai függést *a nők aggályosabbnak ítélik*. Ennek ok rendszere sokrétű lehet. Említhető például a magyar politika férfidominanciája, vagy akár, hogy a nők kevésbé követik az aktuális politikai folyamatokat, ezért kevésbé tudnak eligazodni a témakörben, következésképp igyekeznek minél kevesebb kapcsolatot teremteni vele, etc. [HOFSTEDE, 1980 alapján saját feltevés]. A kérdőívet kitöltők között enyhe női dominancia fedezhető fel [KOVÁCS, 2011a]. Ezért feltételezem, hogy ez az elhajlás is szerepet játszik abban, hogy a pályázati rendszer visszásságaira visszavezethető politikai függés relatíve nagyobb veszélyességi súlyt kapott. A korrelációanalízis megmutatja (3. táblázat), hogy hipotézisem igaz -e, illetve ha igen, mekkora az összefüggés mértéke.

		sex	pol függés
sex	Pearson Correlation	1	,305**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	85	85
pol_függés	Pearson Correlation	,305**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. táblázat: A kitöltő neme és a politikai függés veszélyességének súlyozása közti korreláció eredménytáblája

Forrás: saját szerkesztés [2011]

Az analízis eredménye szerint 0,01-es szignifikancia szinten gyenge korreláció (0,305) fedezhető fel a politikai közegtől való függés veszélyességi szintjének meghatározása és a válaszadók nemi hovatartozása között. Tehát a negatív hatás tekintetében kialakult súly kis mértékben függ a kitöltők nemi megoszlásától. S valóban, a férfi kitöltők súlyozási átlaga –

[1;4] skálán¹ (2,94), míg a nők (3,52). Következésképpen a korreláció valóban észlelhető, mégpedig olyan formában, hogy a nők *a nonprofit dolgozói motivációra veszélyesebbnek ítélik a politikai közegtől való függést, mint a férfiak.*

Tehát – konkrét példával élve, a 85 elemszámú minta alapján – e vizsgálat szerint a honi nonprofit szervezetek között a tagság nemi dominanciája alapján elvégezhető a klaszterképzés és a női dominanciájú tagsággal rendelkező szervezetek esetében érdemes az első lépések között politikai függést – vagy annak érzetét – csökkenteni a szervezeti dolgozók motivációjának optimalizációja érdekében végzett munka során.

III./2. A kitöltő legmagasabb végzettsége és a rossz munkacsoport kialakítás veszélyességének súlyozása közti összefüggés

A következőkben egy fordított együttmozgást mutatok be. Az előbbi vizsgálatnál kapcsolatban triviális, hogy statisztikailag a kitöltő – a nemiségén túl – minél jobban hordozza a feminin tulajdonságokat, annál veszélyesebbnek ítéli a nonprofit szervezeti motivációra a politikai függést. A következő analízis azt a feltevést vizsgálja, hogy a kitöltő minél magasabb fokú végzettséggel rendelkezik, annál kevésbé ítéli motivációra káros hatásnak a szervezeten belüli rossz munkacsoportképzést.

Jelen esetben hipotézisem, hogy magasabb fokú (feladat specifikus) képzettség esetén a dolgozó több szakmai tudással, s olykor magasabb pozícióval is rendelkezik. Következésképp magabiztosabb az adott feladat elvégzését illetőleg, még ha az azt elvégzendő munkacsoportot nem megfelelő módon – a kompetenciák vagy az emberi kapcsolatok részleges vagy teljes figyelmen kívül hagyásával – alakították is ki. Ezzel szemben egy alacsonyabb képzettségű embert esetleg frusztrálhatja a csoporton belüli felelősség-megosztás és igyekszik ez alól kivonni magát – tehát praktikusán csökken a motivációja a feladat elvégzését illetően. A feltevés okán elvégzett analízis eredményét a 4. tábla mutatja.

Az eredménytábla szerint egy nagyon enyhe, fordított irányú korreláció tapasztalható a képzettség és a rossz csoportképzés megítélése között. Ez az eredmény közel sem olyan szignifikáns, mint az előző vizsgálat, tehát *a hipotézist egyértelműen nem lehet elfogadni.* De annyi kijelenthető, hogy a rossz csoportalakítás, mint negatív hatás súlyozása esetén ez a jelenség is közre játszott, még ha nem is domináns módon.

Jelen esetben is álljanak itt a veszélyességi súlyok átlagai, ám nem az adatsorban jelzett hét képzettségi fok alapján (azért csak hét, mert az alacsonyabb képzettségi fokok esetében nem került vissza kitöltött kérdőív), hanem két csoportra osztva: a legalább főiskolát végzettek, illetve a főiskolát nem végzettek csoportjára.

¹ Veszélyességi fokokhoz rendelt súlyok: 1-nem veszélyes a motivációra; 2-kis mértékben veszélyes a motivációra; 3-nagy mértékben veszélyes a motivációra; 4-teljes mértékben veszélyes a motivációra

		edu	team
edu	Pearson Correlation	1	-,219*
	Sig. (2-tailed)		,044
	N	85	85
team	Pearson Correlation	-,219*	1
	Sig. (2-tailed)	,044	
	N	85	85

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. táblázat: A kitöltő legmagasabb végzettsége és a rossz munkacsoport kialakítás veszélyességének súlyozása közti korreláció eredménytáblája
Forrás: saját szerkesztés [2011]

A legalább főiskolát végzettek esetében a súlyok számtani átlaga (2,8), a főiskolát nem végzettek esetében az átlag (3,16). Tehát az átlagok alátámasztják a korrelációs vizsgálat eredményeit, hiszen az alacsonyabb képzettségűek esetében valóban nagyobb súlyokat kapott a probléma, mint a legalább főiskolát végzettek körében. De az eltérés messze elmarad például az előző vizsgálatban észlelt átlagok közti differenciától.

Elmondható tehát, hogy a jelenség értelmezhető a problémával kapcsolatban, ám hatása nem erőteljes.

IV. Összegzés

A dolgozatban elvégzett *faktoranalízist lezárthoz közeli állapotúnak értelmezem*, a faktorok kialakítása az adatok mennyisége és jellemzői mellett megfelelőnek mondható. A korrelációanalízisek tekintetében elmondhatom, hogy e dolgozat előkészítő munkája során *több vizsgálatot is elvégeztem*, s több esetben is érzékeltem korrelációkat, ám tekintve, hogy a vizsgálati módszer analóg módon egyezett mindegyik esetben, így e dolgozat keretei között csak a fentebb bemutatott két példát citáltam.

A dolgozat I. fejezetében bemutatott kutatásom perspektívájából kijelenthető, hogy a jelen dolgozat nagy hozzáadott értékkel bír a munkámhoz. A faktorok kialakításával a kutatási teret lényegesen egyszerűsíthetem a jövőben és a korrelációanalízis eredményei megerősítettek abban az elképzelésemben, hogy különböző személyi, illetve szervezeti jellemzők mentén szegmentálva érdemes analízis- és akcióterv csomagokat kidolgozni a nonprofit szervezetek számára, melyek közül mindegyik szervezet kiválaszthatja a hozzá legilleszkedőbb csomagot, s ezzel fel tudja ismerni dolgozói motivációs zavarait, továbbá orvosolni tudja azokat. Bár e dolgozat keretei között csak a motivációt romboló hatásokkal kapcsolatban végeztem vizsgálódást, elmondható, hogy a kérdőív a hatásokat negligáló védelmi módszerek tekintetében is ugyanolyan szisztéma alapján került kialakításra, így a fentebb alkalmazott módszerek a védelmi módszerek kutatása során is alkalmazhatók lesznek.

Irodalomjegyzék:

CSÉBFAI, Gy. [2011/2012 I. szemeszter]: Kvantitatív módszerek c. kurzus előadásanyagai. PTE-KTK, Pécs

HOFSTEDE, G. [1980]: Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values. Sage, Beverly Hills, Calif.

KOVÁCS, M. [2011a]: Motiváció a magyarországi civil és nonprofit szervezetek esetében. Szakdolgozat (MA), PTE-KTK, Pécs

KOVÁCS, M. [2011b]: Motiváció a civil és nonprofit szervezetek esetében - soproni tapasztalatok. In: "Változó környezet-Innovatív stratégiák" Nemzetközi Tudományos Konferencia (konferenciakötet), Sopron

SAJTOS, L. – MITEV, A. [2007]: SPSS kutatási és adatelemzési kézikönyv. Alinea Kiadó, Budapest

www.kovacs-mate.hu